

## 【Q 36協定】

**Q 職員に勤務時間外労働をさせる場合、どのような取決めを行えばよいのでしょうか。**

A

労働基準法では、時間外労働・休日労働について、1週及び1日単位の法定労働時間と週休制の確保を労働条件の最低基準と規定されています。

しかしながら、災害の発生その他通常予見されない緊急の場合や、業務の繁忙の場合に、どうしても時間外又は休日にも職員を勤務させなければならない必要性が生じた場合、一定の条件の基に、法定労働時間の規制枠を超えて、労働者に時間外労働、又は休日労働に従事させることができるとされています。

この一定の条件として、就業規則に時間外労働、休日労働を命ずる旨の規定が明記されているとともに、使用者が労働者代表と書面による協定（「36協定」）を締結し、これを所轄の労働基準監督署長に届出ることが必要です。（労働基準法第36条）

また、育児・介護を行う女子職員の内、短時間の時間外労働を希望する旨の申出をした者については、一般職員の延長時間より短くしなければなりません。

具体的には、1ヵ月で24時間、1年間で150時間を超えての協定はできません。

（参考）

労働者代表とは、「その事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合」、そのような労働組合が存在しない場合には、「労働者の過半数を代表する者」とされており、当然契約職員、パートタイマー職員、アルバイト職員も含まれます。ただし、派遣先での派遣労働者、請負労働者は除かれます。

また、「労働者の過半数を代表する者」については、使用者が一方的に指名したり、役職員又は親睦会等の代表者を自動的に代表者と見なしたりせず、労働者間において選挙等の手続きにより選出した者でなければならないことになっています。